ESTIMATES

Canadian Human Rights Commission

2001-2002
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2002-III-21

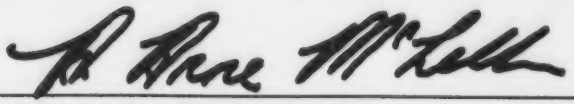
ISBN 0-660-61462-6

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Canadian Human Rights Commission

2001–2002
Estimates

A Report on Plans and Priorities



The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.
Minister of Justice and Attorney General of Canada

Table of Contents

Section I	Message	1
1.1	*The Chief Commissioner's Message*	1
1.2	*Management Representation*	2
Section II	Departmental Overview	3
2.1	*Mandate, Roles and Responsibilities*	3
2.2	*Commission Objective*	4
2.3	*Planning Context*	5
2.4	*Commission Planned Spending*	6
Section III	Plans, Results, Activities and Resources	7
3.1	*Business Line Title*	7
3.2	*Business Line Objective*	7
3.3	*Business Line Description*	7
3.4	*Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources*	8
Section IV	Joint Initiatives	23
4.1	*Collective Initiatives*	23
Section V	Financial Information	25
Section VI	Other Information	27
6.1	*Statutes Administered by the Canadian Human Rights Commission*	27
6.2	*Statutory Annual Report*	27
6.3	*Publications*	27
Index		33

Section I Message

1.1 *The Chief Commissioner's Message*

I am pleased to present the Canadian Human Rights Commission's Report on Plans and Priorities for the period 2001/2002 to 2003/2004.

Canadians can take heart from the progress we have made over the past decade in seeking to eliminate discriminatory practices in employment and service provision within the federal government and its regulated industries, and in our commitment to an inclusive society that celebrates diversity and respects difference. We take pride in our partnerships with like-minded institutions in Canada and throughout the world to share lessons learned, collaborate on shared solutions to common problems, and expand our global reach to promote human rights principles. As I look forward, however, I have no doubt that much has yet to be done and that the Commission will continue to play a vital role in both the protection and promotion of human rights.

We have a commitment to serve Canadians, and are mindful of the need to adjust our operations to meet changing conditions. Accordingly, we recently developed a series of public service standards within the human rights complaints process that recognize those changes and respect that commitment. The Commission will monitor these standards on an ongoing basis to ensure our service to Canadians.

The Commission recently issued a *Special Report to Parliament on Pay Equity* which assessed how pay equity provisions have worked up to now and suggested how they might be improved for the future. It reflects the Commission's 23-year history in this area. The Report concludes with goals and guiding principles for improving pay equity legislation and emphasizes a shift away from a complaints-based process to one that stresses preventive action by employers and unions. The Commission looks forward to presenting its views in this area as part of the Government's legislative review of pay equity provisions that is expected to take the form of a federal task force early in the planning period.

The Commission remains more than ever committed to pursuing its vision and mission.

Our vision statement reads

> *We envision the Canadian Human Rights Commission as a dynamic and progressive leader, contributing to a society where people respect human rights and diversity and treat each other with dignity.*

And our mission statement declares

> *We protect and advance human rights by providing a forceful, independent and credible voice for promoting equality in Canada.*
>
> *We work to discourage discrimination and disadvantage and ensure compliance with the Canadian Human Rights Act and the Employment Equity Act.*
>
> *We share our experience and cooperate with human rights institutions in Canada and in other countries.*

This report sets out how the Commission intends to pursue its vision and mission over the next three years, with particular emphasis on fiscal year 2001/2002.

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.
Chief Commissioner

1.2 *Management Representation*

Report on Plans and Priorities 2001–2002

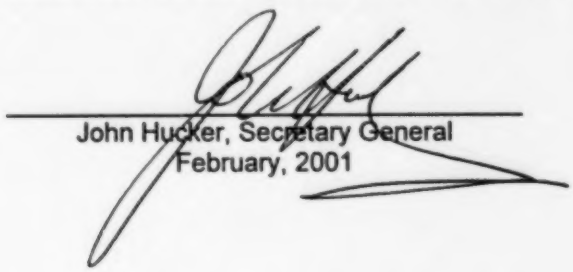
I submit, for tabling in Parliament, the 2001–2002 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canadian Human Rights Commission.

To the best of my knowledge the information:

- accurately portrays the Commission's mandate, priorities, strategies and planned results of the organization.
- is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*.
- is comprehensive and accurate.
- is based on sound underlying Commission information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning Reporting and Accountability Structure (PRAS) on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



John Hucker, Secretary General
February, 2001

Section II Departmental Overview

2.1 *Mandate, Roles and Responsibilities*

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 to administer the *Canadian Human Rights Act*. The purpose of the *Canadian Human Rights Act* is to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The Commission also has a mandate under the *Employment Equity Act*, which seeks to achieve equality in the workplace and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

Both the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* apply to federal departments and agencies, Crown corporations, and federally regulated private sector companies.

The Canadian Human Rights Commission works to discourage and reduce discriminatory practices by investigating complaints of discrimination under the prohibited grounds in the *Canadian Human Rights Act*; conducting research and information programs, working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote the human rights principles of the *Canadian Human Rights Act*; and conducting audits to ensure compliance with the *Employment Equity Act*.

It is made up of two full-time members and up to six part-time members. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for terms of up to seven years, and the other Commissioners for terms of up to three years.

Under the overall direction of the Chief Commissioner, the *Secretary General*, as the Commission's chief operating officer, is responsible for the Commission's operations at headquarters and in the regions.

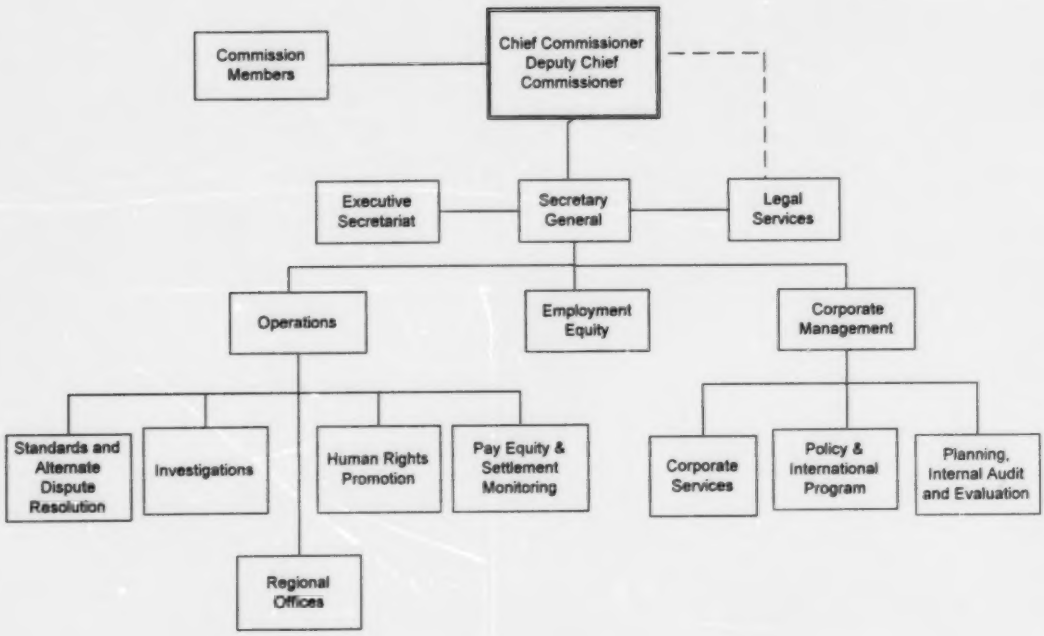
The *Operations Sector,* with staff at headquarters and in the Commission's six Regional Offices, includes the *Standards and Alternate Dispute Resolution Branch*, the *Investigations Branch*, the *Pay Equity and Settlement Monitoring Branch* and the *Human Rights Promotion Branch*.

The *Employment Equity Directorate* conducts employment equity audits with employers in the private and public sectors to assess their compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*.

The *Corporate Management Sector* consists of the *Policy and International Program Branch*, *Corporate Services Branch*, and the *Planning, Internal Audit and Evaluation Division*.

The *Legal Services Branch* provides advice to the Chief Commissioner, Commission members, the Secretary-General, and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before human rights and employment equity tribunals and the courts.

The *Executive Secretariat* provides administrative services to the executive offices and is also responsible for access to information and privacy.



Organizational Structure

2.2 *Commission Objective*

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

2.3 *Planning Context*

There are a number of environmental factors which affect the Commission's program:

Legal

The Canadian Human Rights Act Review Panel, which issued its report in June 2000, carried out the first comprehensive review of the *Canadian Human Rights Act* since its promulgation in 1977. The recommendations of the Panel are far-reaching and fundamental. It will take time for all parties to chart a course for the future. The Commission for its part is giving careful consideration to all the recommendations and looks forward to working with the Government and others as appropriate to analyse these important and significant suggestions for change.

The Government has indicated it intends to review the pay equity provisions of the *Canadian Human Rights Act*, which have not been updated since the Act was passed in 1977. The Commission is poised to participate in this exercise.

The Federal Court Trial Division decision in the Bell Canada case regarding the impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal has resulted, as of mid-January 2001, in six cases being put on hold while this decision is appealed. This decision may lead to an increase in legal challenges by respondents.

Recent Supreme Court of Canada and Canadian Human Rights Tribunal decisions, particularly relating to the rights of persons with disabilities, have focussed increased attention on the responsibilities of employers and service providers to accommodate special needs. This may result in more complaints being filed with the Canadian Human Rights Commission.

Court hearings can become protracted and thus jeopardize the pursuance of other human rights cases and the delivery of essential statutory programs and activities. A recent Supreme Court of Canada decision (Blencoe) has indicated that adequate resources should be made available to human rights commissions to enable them to conduct their business without unreasonable delay and hence, to avoid possible liability for damages.

International

Promotion of human rights plays a central role in Canada's foreign policy, not only as a fundamental value but also as a crucial element in the development of stable, democratic and prosperous societies at peace with each other. Consistent with this policy objective, the Canadian Human Rights Commission continues to strive to share its expertise and experience with national human rights institutions in different regions of the world.

The consultations conducted by Heritage Canada in preparation for the *World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance*, which will be held in Durban, South Africa from August 31 to September 7, 2001, have raised awareness of racism in Canada and may result in calls for the Commission to play a more active role in the elimination of racism.

Societal Factors

The face of Canada is changing. The society is rapidly becoming more ethnically diverse and is home to one of the fastest growing senior populations in the world. An exception to the general aging trend is the rapidly increasing Aboriginal youth population.

Canada is a world leader in Internet connectivity. This means that Canadians will lead in demand for ready access to on-line services. This puts pressure on public service providers such as the Canadian Human Rights Commission to ensure ongoing renewal of both external and internal information software and systems, and to conform to the Government of Canada On-line initiative and client expectations.

The Canadian labour market is currently characterized by skills shortages and severe competition to attract and retain skilled labour. The Commission is no exception. The Commission is committed to developing a stable and skilled work force which is fully representative of the diverse society it serves.

2.4 *Commission Planned Spending*

(thousands of dollars)	Forecast Spending 2000-2001*	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Budgetary Main Estimates (gross)	16,373.0	**17,453.0**	17,452.0	16,779.0
Non-Budgetary Main Estimates(gross)	-	-	-	-
Less: Respendable revenue	-	-	-	-
Total Main Estimates	16,373.0	**17,453.0**	17,452.0	16,779.0
Adjustments **	3,619.5	**1,988.8**	-	-
Net Planned Spending	19,992.5	**19,441.8**	17,452.0	16,779.0
Less: Non-rependable Revenue	-	-	-	-
Plus: Cost of services received without charges	2,118.5	**2,360.3**	2,360.3	2,320.5
Net Cost of Program	22,111.0	**21,802.1**	19,812.3	19,099.5
Full Time Equivalents	195	**223**	207	198

* Reflects the best forecast of total net planned spending to the end of the fiscal year

** Adjustments are to accommodate approvals obtained since the Main Estimates and include Budget initiatives, Supplementary Estimates etc

Section III Plans, Results, Activities and Resources

3.1 *Business Line Title*

The Canadian Human Rights Commission

3.2 *Business Line Objective*

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

3.3 *Business Line Description*

The Commission aims to discourage and reduce discriminatory practices by: dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds in the *Canadian Human Rights Act*; conducting research and information programs; working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles; and conducting audits of federal departments and agencies, and federally regulated private companies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*.

The Canadian Human Rights Commission provides the following services to Canadians:

Complaints—The mediation, investigation and conciliation of complaints, supported by legal advice and policy research, in order to provide appropriate remedies to victims of discrimination and to eliminate discriminatory practices and policies.

Employment equity audits—The auditing of federal government departments and federally regulated private companies to ensure they take the steps necessary to alleviate obstacles to the employment and career advancement of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minority groups.

Human rights promotion—The promotion of human rights principles through research; the development of Commission policies to guide employers and service providers and increase predictability and transparency; public education and the dissemination of information; and liaison and cooperative activities with other human rights organizations within Canada and abroad, as well as advocacy groups and other governments wherever appropriate.

Complaints

The *Canadian Human Rights Act* empowers the Commission to investigate complaints of discrimination in employment and in the provision of goods and services customarily available to the general public, based on the eleven grounds enumerated in the *Act*. The Commission also has the authority to investigate complaints of wage inequities between men and women in areas under federal jurisdiction.

The Key Result Commitment

To provide recourse to those in Canada who believe that their rights, as set out in the *Canadian Human Rights Act*, have been violated.

Planned Results

The Commission expects to deal with complaints and pay equity issues in a manner that is transparent, timely and fair.

Related Activities

Accessibility and Responsiveness

An inquiry is any initial contact with the Commission by a person, group or organization seeking information or wishing to bring a situation or concern to the Commission's attention.

Information and/or service is available in person at headquarters in Ottawa or in six regional offices across Canada (Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver).

The Commission seeks to ensure that:

- Canadians from across the country can reach a public information agent of the Commission during working hours using a 1-800 or 1-888 line or, for the hearing impaired, a toll-free TTY 1-888 line. Outside core hours, Canadians can reach the Commission by electronic and voice mail.
- An initial response to all inquiries by phone will be provided within 48 hours of the date of initial contact by the caller and all inquiries by mail and e-mail will be acknowledged within 48 hours and answered within three weeks of the date of receipt. The Commission will continue to suggest other possible avenues to deal with concerns which fall outside the Commission's jurisdiction.

Complaint Process

Canadian Human Rights Commission

When the Commission Receives an Inquiry

- Information is provided on the Commission and the *Canadian Human Rights Act*.
- The person may be directed to another agency if the matter is not within the Commission's jurisdiction.
- If the matter is within the Commission's jurisdiction, an officer reviews the situation with the complainant in greater detail and explains the complaint process.
- If the complainant wishes to pursue the matter, a complaint form is prepared.

After the Commission Accepts a Complaint

- The respondent is advised of the complaint as soon as it is filed with the Commission.
- When appropriate, the Commission will refer the complainant to another redress mechanism (such as a grievance process, or a procedure under other legislation).
- Mediation may be offered as an option to both parties.
- If the matter remains unresolved, an officer investigates the allegations and prepares a report to the Commissioners on the investigation findings.
- The parties are given an opportunity to comment on the investigation report before it is submitted to the Commissioners.

When the Commissioners Make a Decision

- All complaints are reviewed by the Members of the Commission.
- The Commissioners can refuse to deal with complaints which are more than one year old, or which are beyond the Commission's jurisdiction.
- They can approve a settlement between the parties or appoint a conciliator to help the parties arrive at a settlement.
- They can refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for further inquiry.
- They can dismiss the complaint for lack of evidence.

Canadian Human Rights Tribunal

- On referral by the Commission, the Tribunal will conduct hearings into the complaint.
- After weighing the evidence that is presented, the Tribunal will make a decision on the merits of the complaint and order an appropriate remedy.

Federal Court of Canada

- The Federal Court can be asked by either party to review the Commission's decision.
- The Court can also review a decision or order of the Canadian Human Rights Tribunal.

Dealing with Discrimination Complaints

The Commission deals with complaints of discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

Resolution of a human rights complaint is in the interest of all parties to a complaint. Sections 47(1) and 48(1) of the *Canadian Human Rights Act* speak directly to the intent that settlement can occur at any stage of the complaints handling process. The Act specifically sets out legislative requirements with respect to investigation and conciliation following investigation, before proceeding to the Tribunal.

During the period of the plan, the Commission will:

- complete work, annually, on approximately 1500 complaint files which will either be referred to other redress mechanisms, discontinued,[1] resolved prior to investigation, or result in a signed complaint.
- complete work annually on approximately 650 signed complaints either through mediation, investigation and/or conciliation, with the matter then presented to the Commission for decision.

Mediation

Mediation, an alternate dispute resolution tool, is being introduced formally into the Commission's complaints procedures to provide parties with an opportunity early in the process to resolve allegations of discrimination.

Over the planning period, the expectation is that up to 40% of all signed complaints will be resolved through mediation, and that 75% of cases referred to mediation will be settled or referred to investigation within three months from the time that the signed complaint is received.

Investigation

Investigation is one of the most important functions of the Commission as it can lead to the creation of case law and precedents guiding human rights in Canada. The Commission investigates more than 500 complaints per year.

The Commission will continue its efforts to ensure that 75% of all investigations will be completed and a decision rendered within nine months from the date the complaint was referred to investigation.

Conciliation

The Commission refers more than 100 cases per year to conciliation. In the year 2000, 135 cases were referred.

---

[1] Cases which are not continued after preliminary analysis of the allegations.

The Commission is introducing time standards to the conciliation process to reduce case processing delays. Over the period of the plan, the Commission will devote particular attention to ensuring that, in at least 75% of the cases referred to conciliation, the conciliation process will be completed and a decision rendered within six months from the date that the complaint was referred to conciliation by the Commissioners.

Legal Services

The Legal Services Branch provides legal advice to the office of the Chief Commissioner, Commission members and the Secretary General, as well as all branches of the Commission.

The Legal Services Branch represents the Canadian Human Rights Commission in cases referred by the Commission to the Canadian Human Rights Tribunal. In calendar year 2000, 98 cases were referred to the Tribunal compared to 37 for the previous year—nearly a three-fold increase. This higher volume is unlikely to decrease in the near future and may in fact continue to increase, but at a slower rate. The average number of hearing days per case remains relatively stable at 10.

Dealing with Pay Equity Complaints

Pay equity relates to the principle of equal pay for work of equal value. Pay equity cases are generally systemic in nature, affect large numbers of individuals, and involve potential wage adjustments of hundreds of thousands of dollars. Though relatively few in number, these cases are challenging to investigate.

The Commission will continue to encourage the settlement of pay equity complaints and provide advice to organizations involved in pay equity-related initiatives. The Commission's investigation of pay equity cases has been seriously affected by the trend among employers to decline participation in joint studies with their unions. This shifts the onus to the Commission to undertake job evaluation studies which involve:

- developing a job evaluation system (job questionnaire and evaluation plan);
- gathering information from a sample of employees;
- evaluating the jobs; and
- conducting a wage gap analysis.

There are three job evaluation studies underway and, over the planning period, it is estimated that there will be at least six others. There are also 16 cases which are at various stages of investigation.

Legal Services

The Legal Services Branch will represent the Commission in three important pay equity cases:

Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corporation

Public Service Alliance of Canada v. Government of the Northwest Territories

Canadian Telephone Employees' Association (CTEA), the Communications, Energy, and Paperworkers Union of Canada (CEP), and Femmes-Action v. Bell Canada

UCS

The implementation of the federal Government's Universal Classification Standard (UCS) is expected in 2001–2002. UCS, a modern job evaluation system, which includes gender neutrality among its goals, will be applied to the entire federal Public Service. The Commission has provided advice to the Treasury Board Secretariat throughout the design, development and implementation process and worked with the Secretariat on a preliminary review of the Standard. The Commission will continue in this manner to support the efforts of Treasury Board Secretariat to implement UCS and ensure that the Commission's objective of safeguarding gender neutrality as the new standard is developed and implemented.

Task Force on Pay Equity

The Government has signalled its interest in exploring ways of adjusting the pay equity provisions of the *Canadian Human Right Act,* which have not been updated since the Act's passage in 1977. The legislative review will likely take the form of a federal task force dedicated to the subject. It is hoped that the Commission's recent publication of *Time for Action: Special Report to Parliament on Pay Equity*, reflective of the Commission 23-year history in this area, will assist in this undertaking. The Commission, as experts in the investigation of pay equity complaints under the current legislation, looks forward to supporting the work of the task force.

Citizen-centred Service Delivery

During the planning period, the Commission will give priority to the implementation of the following:

- Service Standards

  Following an extensive review of procedures, operational standards and existing service norms, the Commission adopted public service standards related to key steps in the complaints process. Their introduction and refinement will extend over the planning period.

- Becoming a 'Learning Organization'

  The Commission is committed to fostering a learning organization culture that integrates the expertise of its employees. Based on its strategic training goals, the Commission will deliver, commencing in 2001–2002, an intensive training program that supports the delivery of its inquiry, intake, mediation, investigation and conciliation services.

Resources: $10,049,000; FTEs: 112.0

Employment Equity

The *Employment Equity Act* gives the Commission the authority to audit federally regulated private sector employers with more than 100 employees, Crown corporations, and federal government departments and agencies to assess their compliance with the *Employment Equity Act* and to ensure cases of non-compliance are corrected. The requirements of the *Employment Equity Act* are designed to ensure that employers take the necessary steps to identify, correct or eliminate the effects of employment discrimination, intentional or otherwise.

Key Result Commitment

To contribute to achieving greater equality in the workplace for the four designated groups under the *Employment Equity Act*: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

Planned Results

The Commission expects that employers will have employment systems in place to allow them to become more representative, and to achieve higher representation of designated groups at all levels of the employer's workforce where under-representation has been identified.

Related Activities

The planned results will be achieved by ensuring that employers remove employment barriers, implement plans and take appropriate special measures to ensure that the representation of designated groups is consistent with their availability in the Canadian labour force. Accordingly, the Commission intends to initiate and close audits with the approximately 414 employers covered by the *Employment Equity Act* within the initial five-year audit cycle which ends on March 31, 2003.

As of March 31, 2000, 183 initial audits had commenced and 70 had been closed, including 12 because the employer was no longer subject to the *Employment Equity Act*. A closed audit signifies that the employer has been found in compliance with the requirements of the Act and either has no areas of under-representation of the four designated groups or has established an employment equity plan which the Commission believes will result in reasonable progress towards full representation. An audit may require an evaluation at the initial, follow-up, post-Direction, and post-Tribunal Order stages before it can be closed.[2]

---

[2] A follow-up audit follows the deadline for implementing signed undertakings resulting from a finding of non-compliance during an initial audit; a post-Direction audit follows the deadline for implementing a formal direction issued by the Commission; a post-Tribunal Order audit follows the deadline for implementation of the components of an Order issued by an Employment Equity Tribunal. If an employer fails to implement signed undertakings, the Compliance Review Officer may recommend to the Commission that it issue a formal Direction to complete the work. If the employer is found not to have implemented the Direction by the specified deadline, the Commission may refer the matter to an independent Employment Equity Tribunal.

Compliance Audit and Enforcement

Initial and Follow-up Auditing of Employers

The Commission will seek to ensure that:

- in fiscal year 2001–2002, it will have begun in the order of 80 new audits, bringing total audits to approximately 265 employers. From previous experience, it is anticipated that approximately 110 will be in compliance and the assessment of reasonable progress will be underway on these employers.
- in fiscal year 2002–2003, it will have begun approximately 80 audits although, depending on the number of follow-up audits that prove necessary, this number may need to be reduced.
- it will have initiated follow-up audits by the stipulated deadline date with those employers required to sign undertakings following initial audits.
- by March 31, 2004, it will have in place and operating a strategy covering the second five-year audit cycle based on the results of the first cycle.
- 80% of audits initiated in a given year will be completed within the compliance audit standard of 9–11 months for an initial audit and 7–12 months for a follow-up audit. Auditors will complete ten full audit equivalents per year and supervisors will complete four.

Commission Directions and Tribunal Orders

The Commission will seek to ensure that all audits imposed by a Direction or a Tribunal Order will be completed within six to nine months with a recommendation for compliance or further enforcement action.

Post Compliance Monitoring and Enforcement

The Commission will seek to ensure that:

- once an employer has been found in compliance, its annual *Employment Equity Report* will be reviewed within three months of receipt to ensure that reasonable progress on closing the gaps is being achieved.
- employers demonstrating a lack of reasonable progress will be contacted within six months of the completion of the initial assessment of their *Employment Equity Report* for a review of the situation and an assessment as to whether or not the compliance audit should be re-opened.

Education and Cooperation Programs

The Commission will seek to ensure that:

- employers understand the *Employment Equity Act*, their responsibilities, and the role and responsibilities of the Commission. It will develop and distribute clear resource material and audit guides and provide a minimum of 40 presentations and workshops annually to employers and employment equity public and private sector consultants.
- a consultation strategy involving employers, unions, and advocacy groups on the impact of the *Employment Equity Act* and the Commission's enforcement program, is developed and implemented. The results of the consultation will inform the legislative review required five years after the *Employment Equity Act* came into effect.

Analysis and Monitoring of Reasonable Progress

The Commission will seek to ensure, as appropriate, the development and revision of norms of verification for employers' workforce surveys, workforce analysis, and goals while providing auditors timely, expert advice on these three areas.

Resources: $2,459,000; FTEs: 30.0

Human Rights Promotion

The *Canadian Human Rights Act* requires the Commission to "develop and conduct information programs to foster public understanding of this *Act*, and of the role and activities of the Commission" and to foster public recognition of and support for the human rights principles that underpin the Act. It also requires the Commission "to undertake or sponsor research programs" relating to its duties and functions.

Key Result Commitment

To disseminate educational material providing information programs and promoting human rights principles.

Planned Results

An increased level of understanding and acceptance of human rights principles contributing to a reduction in discriminatory practices in the workplace and in services provided to Canadians.

Related Activities

Implementing the Promotion Program

The Canadian Human Rights Commission will continue to deliver its three-year promotional program which was initiated in 2000-2001. The promotional activities will focus on the key audiences which can help strengthen the human rights culture in Canada, namely federal employers and federally regulated employers and service providers.

Development and Dissemination of Information

- Employers: Information about integrating human rights principles into the workplace and service policies of private and public sector decision-makers operating within the federal jurisdiction
- Media: Information kits to raise awareness of key human rights issues
- Youth: Information kits that provide concrete examples to youth of how to translate human rights values into practice

Outreach Opportunities

Chief Commissioner, senior managers and designated staff will:

- exchange views on human rights issues with elected officials and senior business and government decision-makers.
- increase awareness among Canadians, particularly those living in urban centres with diversified populations, of the need to respect human rights and diversity as a prerequisite to greater social stability.
- participate in the human rights calendar of events at both the national and regional levels, working with advocacy groups.

Developing Partnerships

- participate on interdepartmental committees and working groups to provide advice and input on human rights issues, such as those established as part of the federal 'Disability Agenda' and the Interdepartmental Committee to Combat Hate and Bias Activity.
- develop partnerships with other departments, agencies, unions and non-government organizations in order to address issues of mutual concern as effectively as possible.

Policy Initiatives

- develop policies and research papers on human rights issues to clarify the Commission's position and assist employers and service providers to improve human rights practices. An example is the model Guide to Accommodation designed to help employers develop their own accommodation policies for persons with disabilities. The Commission will also review existing policies such as the Aboriginal Employment Preferences Policy and Drug Testing Policy to ensure that they reflect current law and best practices.
- undertake at least one policy inquiry or study per year to address systemic issues as a means to mitigate or address significant numbers of complaints on similar issues.
- ensure a rapid response capability on questions arising from cases through the provision of policy advice and research findings to the Chief Commissioner, commissioners, investigators and conciliators.
- prepare a research report and conduct consultations on the merits of an internal responsibility model for dealing with human rights issues at the workplace level as recommended by the CHRA Review Panel.
- In June 2000, the panel charged by the Minister of Justice with reviewing the *Canadian Human Rights Act* issued its report. Recommendations of the panel are under consideration by the Department of Justice, and the Canadian Human Rights Commission will provide input as appropriate.

Strengthen Canadian Human Rights Institutions

- work with other Commissions to strengthen respect throughout Canada for human rights both formally, through the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), and informally on a bilateral basis.

Support and Strengthen National Human Rights Institutions Abroad

Multilaterally

- continue to play a key role in the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, including the Accreditation Subcommittee.
- take a lead role in firmly establishing the new Network of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights of the Americas.
- prepare for and participate in the United Nations World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance which is planned for September 2001 in Durban, South Africa.

Bilaterally

- continue support of Phase III of the Canadian International Development Agency-sponsored project to provide technical assistance to the National Human Rights Commission of Indonesia (Komnas HAM).
- initiate projects, subject to available external funding, with national human rights institutions in Mexico, Bolivia, Nepal and Peru in order to provide appropriate assistance and expertise. In turn, the Commission will learn from these institutions about improving respect for human rights in areas such as Aboriginal issues, the rights of women, advancement of persons with disabilities and complaints handling. Similarly, the Commission will clarify future co-operation with the Indian National Human Rights Commission.

Foreign Visitor and Internship Program

- continue to provide expert advice to foreign visitors and to facilitate internship programs with other countries seeking to expand their expertise in this area, to the extent possible.

Resources: $3,474,000; FTEs: 41.0

Corporate Services

Corporate Services provides financial, administrative, informatics, human resources and related advisory services to program managers. Strategic Planning, Internal Audit and Evaluation, the Access to Information Program, and certain aspects of the work of the Executive Secretariat are part of this service line.

Key Result Commitment

To manage efficiently the Commission's financial and human resources, and to support it in program delivery to enable the organization to fulfill its mandate and meet its responsibilities.

Planned Results

The Commission expects that it will have: an integrated planning and finance system to support decision-making and performance measurement; human resources with the skills and capabilities required to function effectively; and the information technology infrastructure to reach clients with the information they need and to allow the Commission to work efficiently.

Related Activities

For the period covered by this plan, the Commission will:

- refine and implement a Commission-wide plan for recruiting, retaining and developing employees, bearing in mind the future implementation of the Universal Classification Standard, the results of the Federal Employee Survey, and the requirements of the *Employment Equity Act*, the *Official Languages Act* and the obligation to accommodate employees with special needs;
- complete implementation of the Treasury Board's Financial Information Strategy (FIS), a government-wide strategy to enhance financial information available to decision- makers, including accrual-based information. As costs become more clearly associated with priorities, activities and results, the Commission will be able to move forward more effectively on the initiative to develop performance standards and measures; and
- develop and implement a Performance Measurement Strategy over the planning period including service standards and results measurement.

The Canadian Human Rights Commission will contribute to meeting commitments outlined in the Treasury Board document *Results for Canadians: A Management Framework for The Government of Canada* in the following ways:

Citizen-centred Service Delivery

Over the planning period, and as resources permit, the Commission will consider ways of measuring client satisfaction and the effectiveness of the services it provides to Canadians.

Government of Canada On-line

Over the full planning period, the Commission is committed to providing comprehensive and integrated on-line services to those Canadians who wish access to information and services at their convenience regardless of where they live and work. However, without increased financial support for this new initiative, implementation will need to be phased.

- In 2001–2002, the Commission will begin to scope requirements for improved and universal on-line service delivery of core programs and their associated costs.
- The Commission will continue to optimize the effectiveness of its web site as a tool for promoting human rights values to Canadians, and Canada as a leader in promoting human rights values, in accordance with government-wide standards.

Modern Comptrollership

Financial Information Strategy (FIS): The Commission will implement its FIS on April 1, 2001 and will work towards better integration of its financial and non-financial performance information.

Risk Management: Treasury Board's anticipated *Integrated Risk Management Framework*, and federal capacity assessment, will form the basis for subsequent initiatives to manage risk. The Commission was not one of the core departments involved in developing the framework but is involved in the capacity assessment. The Canadian Human Rights Commission will align with this Treasury Board initiative over the planning period and undertake initiatives as appropriate.

Internal Audit and Evaluation: The Commission will continue with implementation of years 2 to 4 of its 4-year Evaluation and Audit Plan to ensure a process of continuous program assessment and improvement which is key to modern comptrollership and results-based management. In 2001–2002 there will be: an evaluation study of the Employment Equity Audit Program; development of an evaluation framework for the three elements of the *Canadian Human Rights Act* complaints process as well as an evaluation of the first element; and an organizational review of Legal Services.

Improved Reporting to Parliament

The Commission plans to develop its capacity for integrated planning and reporting to Parliament on progress in fulfilling its mandate and achieving key result commitments. Work will continue on enhancing and refining performance measures with full implementation extended over the planning period.

Development of an Exemplary Workplace

The Commission, in collaboration with its Workplace of Choice Committee, will put in place policies and practices which reflect employee input and address employee needs for professional development and work-life balance. It will pursue and encourage enhanced skills development, knowledge-sharing within the organization, mentoring, and specialized training related to the Commission's work. The approach is one of respect for balancing employee and operational/client needs in the most effective manner possible, bearing in mind the Canadian Human Rights Commission's results with respect to the Public Service Employee Survey undertaken in 1999.

Resources: $3,460,000; FTEs: 40.0

Section IV Joint Initiatives

4.1 *Collective Initiatives*

The Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA). CASHRA is a forum for all Canadian human rights commissions to share information on how best to promote and protect human rights. Throughout the year, as appropriate, staff work collaboratively within the CASHRA framework on policy issues of common concern, joint promotion, and information exchange on common legal issues.

In 2000 the Commission played a key role in the creation of the Network of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (NIs) of the Americas. The Network's objective is, through mutual support, co-operation and joint activity, to establish and maintain a culture of human rights in the region and to encourage greater respect for implementation of human rights by governments.

During the planning period the Canadian Human Rights Commission will continue to work in partnership with other lead NIs to prepare a draft proposal of the statute of the Network of NIs of Americas that will include the responsibilities, functions and organizational form that the Network will assume.

The Commission also expects over the course of the planning period to increase its outreach to and partnerships with non-government organizations, universities, and public policy groups to better achieve shared objectives.

Section V Financial Information

5.1 *Net Cost of Program for 2001–2002*

Net Planned Spending	**19,441.8**
Plus : Services received without charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	**1,505.1**
Contributions covering employees' share of employees' insurance premium and expenditures paid by TBS	**849.2**
Worker 's compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	**6.0**
	2,360.3
2001-2002 Net Cost of Program	**21,802.1**

Section VI Other Information

6.1 *Statutes Administered by the Canadian Human Rights Commission*

Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6.
Employment Equity Act, S.C. 1995, c. 44.

6.2 *Statutory Annual Report*

The Commission's Annual Report to Parliament is tabled on or before March 31 of each year. The report is available as a printed book, or on the Internet at http://www.chrc-ccdp.ca, or as a sound recording, in large print, in braille and on computer diskette to ensure it is accessible to people who are visually impaired.

6.3 *Publications*

Legislation

Canadian Human Rights Act

- codified text of the Act and all amendments made up to July, 1998. Designed as a reference tool.

Employment Equity Act

- codified text of the Act and all amendments made up to December, 1995. Designed as a reference tool.

Annual Reports

- available for each year of the Commission's existence, beginning in 1978. Cover the work of the Commission over the year and issues and developments in human rights.

Legal Reports

- available for each year since 1997. Cover tribunal and court decisions.

Commission Policies

Bona Fide Occupational Requirements and Bona Fide Justifications under the Canadian Human Rights Act

- explains the major implications of two cases of the Supreme Court of Canada for employers and service providers when relying on a BFOR or BFJ defense.

Acquired Immunodeficiency Syndrome (AIDS)

- explains the Commission's policy on the rights of those with the disease and the obligations of employers.

Alternative Format Policy

- explains the Commission's position concerning the production and distribution of publications in alternative formats for persons with visual impairments.

Aboriginal Preferences

- explains the Commission's position on preferential hiring, promotion or other treatment of Aboriginal employees by organizations or enterprises owned and/or operated by Aboriginal employers and service providers.

Special Programs

- the Commission issued this policy in light of section 16(2) of the *Canadian Human Rights Act* in order to assist employers and service providers to develop and put in place appropriate special programs when these are used to achieve equality.

Human Rights - General

Canadian Human Rights Act: A Guide

- explains the Act in layperson's language, its application, the role of the Commission, and the complaints process.

Filing a Complaint with the Canadian Human Rights Commission

- provides information on ways to resolve a complaint, on how to file a complaint and on what happens to your complaint after it has been filed.

Guide to Screening and Selection in Employment

- intended to assist employers avoid common pitfalls when interviewing prospective employees.

Prohibited Grounds of Discrimination in Canada

- explains the various grounds on which discrimination is forbidden.

Canadian Human Rights Commission Booklet

- describes the Commission, briefly explains the legislation it enforces and describes its role.

Know Your Rights

- provides information on human rights through illustrations.

Human Rights Protection in Canada

- explains how human rights are protected in Canada and what human rights commissions do.

The Work of the Human Rights Commissions in Canada

- describes the role and activities of human rights commissions, explains what happens when a complaint is filed, and discusses some of the more important court and tribunal decisions.

Landmarks in Canadian Human Rights

- presents Canadians who worked to achieve the human rights we now enjoy.

Human Rights - Harassment

Harassment: What it is and what to do about it

- provides a brief description of harassment, outlines the employer's responsibilities under the legislation and explains the recourse available to employees who are subjected to harassment in the workplace.

Harassment and the Canadian Human Rights Act

- explains the Act's prohibition against harassment.

Anti-Harassment Policies for the Workplace, Employer's Guide

- explains what ought to go into an anti-harassment policy and presents model policies for small, medium-sized and large organizations.

Human Rights - Disability

HIV-AIDS Discrimination: It's Against the Law

- gives information about how HIV-AIDS is and is not transmitted, identifies it as a disability and, as such, explains why it is covered under the *Canadian Human Rights Act* as a prohibited ground of discrimination.

Barrier-Free Employers

- practical guide for job accommodation for persons with disabilities. Can be accessed through the Commission's web site at www.chrc-ccdp.ca. Intended for employers, managers and human resource specialists. Explains the steps that should be taken to facilitate the integration of persons with disabilities into the labour force

Employment Equity

Employment Equity Report 2000

- covers the work of the Commission on employment equity and the audit process, and assesses progress so far.

Fair Play at Work

- this factsheet describes the goals of the *Employment Equity Act* and the implementation process.

Being Interviewed About Your Organization's Employment Equity Program?

- presents answers to some frequently asked questions regarding the interview.

Framework for Compliance Audits Under the Employment Equity Act

- summarizes the essential elements of the Commission's Audit Program.

Employment Systems Review, Guide to the Audit Process

- informs employers and other interested parties about the Commission's expectations when auditing the statutory requirements of the *Employment Equity Act*. Outlines the legal framework and the assessment factors, as well as the general approach to be taken by employers.

Pay Equity

Time for Action: Special Report to Parliament on Pay Equity, February 2001

- assesses the experience with pay equity to date and suggests possible program modifications for the future.

Equal Pay for Work of Equal Value: An Employer's Guide

- informs employers of their responsibilities to ensure that workers in their establishments receive equal pay for work of equal value.

Guide to Pay Equity and Job Evaluation

- provides guidance on implementing pay equity.

Videos

Equality...We all have a hand in it

- explains the *Canadian Human Rights Act* and the grounds of discrimination under the Act, and the Commission's role in enforcing the *Act*.

All Things Being Equal

- explains why pay equity legislation was implemented, how equal pay for work of equal value is calculated, and what the Commission does to make pay equity a reality.

Bookmarks

December 10 - Human Rights Day

- All Human Beings Are Born Free And Equal In Dignity And Rights.

March 8 - International Women's Day

- Women's Rights are Human Rights.

March 21 - International Day for the Elimination of Racial Discrimination

- Equality... We All Have A Hand In It.

Posters

Equality...We all have a hand in it

- a colourful poster with the above-mentioned slogan. Bilingual, 21" X 30"

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves)

- posters depicting a deaf woman, a blind man, a women who has manic depression and a women who has dyslexia leading a successful lives. English and French, back-to-back, 18 ½" X 23"

Women's Rights are Human Rights

- a poster marking March 8 - International Women's Day. English and French, back-to-back, 12" X 30"

Stop the Hatred

- a poster designed to teach children and adolescents about hate groups and what to do when confronted with hatred. Quiz on the front, game on the back. Also available in French. 11" X 17".

Equal Dollars Make Good Sense

- a poster with the slogan, "Equal Work Deserves Equal Pay". Bilingual, 12" X 16"

Index

Aboriginal peoples 3, 7, 13
Accessibility 8
Accommodation 17, 29
Age 3, 10
Amendments 27
Audits 3, 7, 13, 14, 30
Authorities 2
Canadian Human Rights Act 1, 3, 5, 7-10, 16, 17, 20, 27-30
Colour 3, 10
Communications 11
Complaint 9-11, 28, 29
Compliance 1, 3, 7, 13, 14, 30
Conciliation 7, 10-12
Conciliator 9
Conviction 3, 10
Corporate Services 3, 19
Disability 3, 10, 29
Discrimination 1, 3, 5, 7, 8, 10, 13, 18, 28-31
Education 7, 15
Employment 1, 3, 4, 7, 8, 13-15, 17, 19, 20, 27, 28, 30
Employment equity 1, 3, 4, 7, 13-15, 19, 20, 27, 30
Employment Equity Act 1, 3, 7, 13, 15, 19, 27, 30
Equal opportunity 4, 7
Estimates 2
Ethnic origin 3, 10
Executive Secretariat 4, 19
Family status 3, 10
Grounds of discrimination 28, 30
Human rights 2, 1-11, 16-21, 23, 27-31
Human Rights Tribunal 5, 9, 11
Infrastructure 19
Initiatives 11, 17, 20, 23
Inquiries 8

Justice 2, 17
Legal Services 4, 11, 20
Legislation 1, 9, 12, 27-30
Mandate 2, 3, 19, 20
Marital status 3, 10
Mediation 7, 9, 10, 12
Mission 1
Objectives 23
Pardon 3, 10
Pay equity 1, 3, 5, 8, 11, 12, 30
Performance 19, 20
Performance measurement 19
Plans 2, 1, 2, 7, 13, 20
Policy 3, 5, 7, 17, 23, 28, 29
Priorities 2, 1, 2, 19
Promotion 1, 3, 5, 7, 16, 18, 23, 28
Public 1, 3, 6-8, 11, 12, 15, 16, 21, 23
Public education 7
Publications 27, 28
Quality assurance 2
Race 3, 10
Regional Offices 3, 8
Religion 3, 10
Research 3, 7, 16, 17
Review 1, 5, 9, 12-15, 17, 20, 30
Secretary General 2, 3, 11
Sex 3, 10
Sexual orientation 3, 10
Spending 6
Tribunal 5, 9-11, 13, 14, 27, 29
Urban 16
Visible minorities 3, 13
Women 3, 7, 8, 13, 18, 31

BUDGET DES DÉPENSES

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses
2001-2002

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2002-III-21

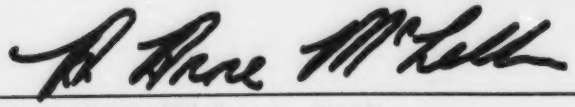
ISBN 0-660-61462-6

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses
2001–2002

Un rapport sur les plans et les priorités



L'honorable Anne McLellan, c.p., députée
Ministre de la Justice et procureure générale du Canada

Table des matières

Section I Message 1
1.1 *Message de la présidente* 1
1.2 *Déclaration de la direction* 3

Section II Vue d'ensemble 5
2.1 *Mandat, rôles et responsabilités* 5
2.2 *Objectif* 7
2.3 *Contexte de planification* 7
2.4 *Dépenses prévues de la Commission* 9

Section III Plans, résultats, activités et ressources 11
3.1 *Titre du secteur d'activité* 11
3.2 *Objectif du secteur d'activité* 11
3.3 *Description du secteur d'activité* 11
3.4 *Principaux engagements en matière de résultats, résultats prévus, activités et ressources connexes* 12

Section IV Initiatives conjointes 27
4.1 *Initiatives collectives* 27

Section V Renseignements financiers 29

Section VI Autres renseignements 31
6.1 *Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne* 31
6.2 *Rapport annuel prévu par la Loi* 31
6.3 *Publications* 31

Index 37

Section I Message

1.1 *Message de la présidente*

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période 2001-2002 à 2003-2004.

Les Canadiens et Canadiennes peuvent être fiers des progrès accomplis au cours des dix dernières années pour tenter d'éliminer les pratiques discriminatoires en emploi et dans la prestation de services au sein des ministères et des industries sous réglementation fédérale et de notre engagement à vivre dans une société inclusive qui célèbre la diversité et respecte les différences. Nous sommes fiers des partenariats que nous avons établis, tant au Canada qu'à l'étranger, avec des institutions qui partagent notre optique et qui nous permettent d'échanger sur les leçons apprises, de collaborer pour trouver ensemble des solutions à des problèmes communs et d'élargir la portée de nos activités en vue de faire connaître les principes des droits de la personne. Par ailleurs, lorsque je pense à l'avenir, je sais que nous avons encore beaucoup à faire et que la Commission continuera de jouer un rôle capital dans la protection et la promotion des droits de la personne.

Nous nous sommes engagés à servir les Canadiens et sommes conscients de la nécessité d'adapter nos opérations à des circonstances qui évoluent. C'est pour cette raison que nous avons récemment élaboré, dans le cadre du processus de traitement des plaintes, une série de normes de service au public qui tiennent compte à la fois de ces changements et de notre engagement. La Commission surveillera en permanence le respect de ces normes pour garantir la qualité de son service aux Canadiens.

La Commission a récemment publié un *Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale* qui examine l'efficacité des dispositions relatives à la parité salariale et propose des moyens de l'améliorer à l'avenir. Le document reflète l'expérience que la Commission a acquise dans ce domaine au cours de ses 23 années d'existence. Il définit des objectifs et des principes directeurs visant à améliorer les dispositions législatives relatives à la parité salariale et à s'écarter d'un processus fondé sur les plaintes en faveur d'une action préventive de la part des employeurs et des syndicats. La Commission espère avoir bientôt l'occasion de présenter son point de vue sur cette question, dans le cadre de l'examen législatif de ces dispositions que le gouvernement doit entreprendre au début de la période de planification et qui devrait prendre la forme d'un groupe de travail fédéral.

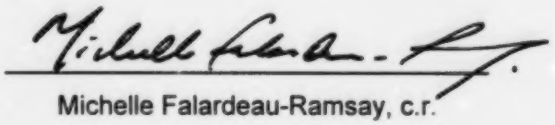
La Commission souscrit plus que jamais à l'Énoncé de sa vision et à sa mission. Le premier est ainsi formulé :

> *Notre vision de la Commission est celle d'un leader dynamique et progressiste qui prête son concours à l'avancement d'une société dont les membres souscrivent aux droits de la personne, appuient la diversité et font preuve de dignité les uns envers les autres.*

La mission de la Commission est énoncée en ces termes :

> *Nous veillons à protéger et faire progresser les droits de la personne en affirmant les principes d'égalité au Canada d'une voix puissante, indépendante et crédible.*
>
> *Nous œuvrons à contrer la discrimination et l'inégalité et à assurer la conformité à la* Loi canadienne sur les droits de la personne *et à la* Loi sur l'équité en matière d'emploi.
>
> *Nous partageons notre expérience et collaborons avec les organismes de défense des droits de la personne au Canada et dans d'autres pays.*

Ce rapport présente les moyens que la Commission entend prendre au cours des trois prochaines années pour réaliser sa mission et sa vision, tout particulièrement au cours de l'exercice 2001-2002.



Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Présidente

1.2 *Déclaration de la direction*

Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002 de la Commission canadienne des droits de la personne.

À ma connaissance les renseignements :

1. décrivent fidèlement le mandat, les priorités, les stratégies et les résultats clés prévus de la Commission;
2. sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*;
3. sont complets et exacts;
4. sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé le Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation de la Commission dont s'inspire le présent rapport et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

John Hucker
Secrétaire général
février 2001

Section II Vue d'ensemble

2.1 *Mandat, rôles et responsabilités*

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 pour appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a pour objet de favoriser l'égalité des chances et de protéger les individus contre la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a aussi pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de veiller à l'atteinte de l'égalité en milieu de travail et de corriger les conditions défavorables à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent toutes deux aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

La Commission canadienne des droits de la personne vise à faire cesser et à réduire les pratiques discriminatoires en enquêtant sur les plaintes de discrimination pour les motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; en faisant de la recherche et mettant en œuvre des programmes de sensibilisation publique; en travaillant en étroite collaboration avec les autres paliers de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires, à promouvoir les principes des droits de la personne; et en procédant, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à des vérifications de l'application de la *Loi*.

La Commission est constituée de deux membres à plein temps et d'un maximum de six membres à temps partiel. La présidente et le vice-président sont nommés pour une durée ne dépassant pas sept ans; les autres commissaires sont nommés pour une durée maximale de trois ans.

Sous la direction générale de la présidente, le *secrétaire général* est responsable, à titre d'administrateur en chef des activités de la Commission, des activités de l'administration centrale et des bureaux régionaux.

Le *Secteur des opérations* compte des membres du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission. Il est constitué de la *Direction des normes et des autres voies de recours*, de la *Direction des enquêtes*, de la *Direction de la parité salariale et du suivi des règlements* et de la *Direction de la promotion des droits de la personne*.

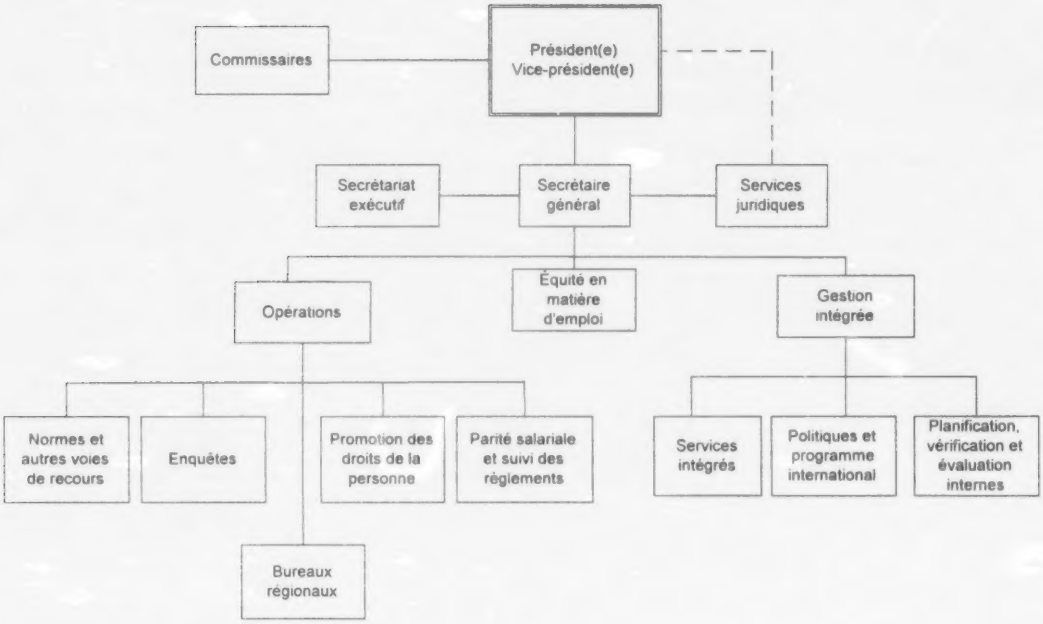
La *Direction générale de l'équité en matière d'emploi* effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs privé et public pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le *Secteur de la gestion intégrée* se compose de la *Direction des politiques et du programme international*, de la *Direction des services intégrés* et de la *Division de la planification, de la vérification et l'évaluation internes.*

La *Direction des services juridiques* conseille la présidente, les commissaires, le secrétaire général et le personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les litiges portés devant les cours et les tribunaux des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi.

Le *Secrétariat exécutif* offre des services administratifs aux bureaux de la direction et se charge des questions relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels.

Structure organisationnelle



2.2 *Objectif*

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

2.3 *Contexte de planification*

Un certain nombre de facteurs extérieurs influent sur les activités de la Commission :

Facteurs juridiques

Le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui a publié son rapport en juin 2000 a mené le premier examen approfondi de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis son adoption en 1977. Les recommandations du Comité ont une portée profonde et fondamentale. La définition de l'orientation future exigera beaucoup de temps de la part de toutes les parties. Pour sa part, la Commission a entrepris un examen consciencieux de l'ensemble des recommandations formulées et se réjouit de pouvoir prêter son concours au gouvernement et aux autres parties, s'il y a lieu, pour l'analyse de ces propositions de changement importantes et considérables.

Le gouvernement a fait part de son intention d'examiner les dispositions relatives à la parité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui n'ont pas été mises à jour depuis l'adoption de la *Loi* en 1977. La Commission est disposée à participer à cet exercice.

Comme suite à la décision rendue par la Section de première instance de la Cour fédérale dans l'affaire *Bell Canada* relativement à l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne, six dossiers étaient, à la mi-janvier 2001, mis en suspens jusqu'à l'issue du recours en appel de cette décision. Il se peut que cette décision se traduise par une hausse du nombre de contestations judiciaires déposées par les mis en cause.

Les récentes décisions de la Cour suprême du Canada et du Tribunal canadien des droits de la personne, notamment les décisions ayant trait aux droits des personnes ayant une déficience, ont porté une attention accrue sur les responsabilités des employeurs et des fournisseurs de services de tenir compte de façon proactive des besoins spéciaux. Ceci pourrait entraîner une augmentation du nombre de plaintes déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Les audiences judiciaires peuvent se prolonger indéfiniment et ainsi compromettre la poursuite de l'étude d'autres dossiers sur les droits de la personne, de même que l'exécution de programmes et d'activités législatifs essentiels. Selon un arrêt rendu récemment par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Blencoe*, des ressources suffisantes devraient être mises à la disposition des commissions des droits de la personne afin de leur permettre d'effectuer leur travail sans retards déraisonnables et d'éviter ainsi qu'elles ne soient tenues responsables en dommages-intérêts.

Secteur international

La promotion des droits de la personne joue un rôle capital dans la politique étrangère du Canada, non seulement à titre de valeur fondamentale mais également en tant que facteur déterminant dans le développement de sociétés stables, démocratiques et prospères qui entretiennent des rapports de paix entre elles. Dans le même esprit, la Commission canadienne des droits de la personne s'emploie toujours à partager ses connaissances spécialisées et son expérience avec les institutions nationales des droits de l'homme des différentes régions du monde.

Les consultations menées par Patrimoine Canada en vue de la *Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée*, qui se tiendra à Durban, en Afrique du Sud, du 31 août au 7 septembre 2001, ont permis d'accroître la sensibilisation des Canadiens au racisme, ce qui pourrait vouloir dire que la Commission serait appelée à jouer un rôle plus actif dans l'élimination de ce fléau.

Facteurs sociaux

La réalité du pays évolue. La diversité culturelle de la société canadienne change rapidement et la population des aînés qu'on y retrouve connaît un des taux de croissance les plus rapides au monde. La croissance rapide de la population des jeunes Autochtones fait exception à cette tendance générale au vieillissement.

Le Canada est un chef de file mondial en ce qui a trait à son taux de connectivité à Internet. Ceci signifie que les Canadiens et les Canadiennes seront au premier rang des internautes à exiger un accès rapide aux services en direct. Par conséquent, les fournisseurs de services au public tels que la Commission canadienne des droits de la personne se verront contraints d'assurer le renouvellement continu de leurs logiciels et de leurs systèmes d'information à la fois externes et internes et de se conformer à l'initiative Gouvernement en direct et aux attentes des clients.

Actuellement, le marché du travail canadien connaît une pénurie de la main-d'œuvre qualifiée et est confronté à une forte concurrence pour attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre qualifiée. La Commission ne fait pas exception. La Commission s'est engagée à mettre en place un effectif stable et compétent qui est pleinement représentatif de la société hétérogène qu'elle dessert.

2.4 *Dépenses prévues de la Commission*

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 2000-2001*	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	16 373,0	**17 453,0**	17 452,0	16 779,0
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	-	-	-	-
Moins : Recettes disponibles	-	-	-	-
Total du Budget principal des dépenses	16 373,0	**17 453,0**	17 452,0	16 779,0
Rajustements**	3 619,5	**1 988,8**	-	-
Dépenses prévues nettes	19 992,5	**19 441,8**	17 452,0	16 779,0
Moins : Recettes non disponibles	-	-	-	-
Plus : Coûts des services reçus sans frais	2 118,5	**2 360,3**	2 360,3	2 320,5
Coût net du programme	22 111,0	**21 802,1**	19 812,3	19 099,5

Équivalents temps plein	195	**223**	207	198

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues nettes à la fin de l'exercice courant.

** Les rajustements tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et comprennent les initiatives du Budget fédéral, le Budget supplémentaire des dépenses, etc.

Section III Plans, résultats, activités et ressources

3.1 *Titre du secteur d'activité*

Commission canadienne des droits de la personne

3.2 *Objectif du secteur d'activité*

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

3.3 *Description du secteur d'activité*

La Commission vise à faire cesser et à réduire les pratiques discriminatoires en traitant les plaintes de discrimination pour des motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; en faisant de la recherche et mettant en œuvre des programmes de sensibilisation publique; en travaillant en étroite collaboration avec les autres paliers de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires, à promouvoir les principes des droits de la personne; et en procédant, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à des vérifications de l'application de la *Loi* auprès des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale.

La Commission canadienne des droits de la personne fournit les services suivants aux Canadiens et aux Canadiennes :

Les plaintes— la tenue d'enquêtes sur les plaintes et la prestation de services de médiation et de conciliation, soutenues par les conseils juridiques et la recherche stratégique, pour offrir des recours pertinents aux victimes de discrimination et éliminer les pratiques et politiques discriminatoires.

La vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi— la vérification des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale afin de s'assurer qu'ils prennent les mesures nécessaires pour éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

La promotion des droits de la personne— la promotion des principes des droits de la personne par la recherche, l'élaboration de politiques de la Commission en vue de guider les pratiques des employeurs et des fournisseurs de services et d'accroître la prévisibilité et la transparence, la sensibilisation du public et la diffusion de l'information, ainsi que par la liaison et la tenue d'activités conjointes avec d'autres organismes des droits de la personne au Canada et à l'étranger, de même qu'avec des groupes d'intervention et d'autres gouvernements lorsque cela est approprié.

Les plaintes

La Commission est habilitée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à faire enquête sur les plaintes ayant trait à la discrimination en matière d'emploi et de prestation de produits et services généralement offerts au grand public, en se fondant sur les onze motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi*. La Commission enquête en outre sur les plaintes de disparité salariale entre hommes et femmes dans des domaines relevant de la compétence fédérale.

Principaux engagements en matière de résultats	***Résultats prévus***
Procurer un recours aux Canadiens et Canadiennes qui croient que leurs droits, aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ont été violés.	La Commission compte traiter les plaintes et les questions relatives à la parité salariale de manière transparente, rapide et équitable.

Activités connexes

Accessibilité et réceptivité

Une demande de renseignements s'entend de toute prise de contact avec la Commission faite par une personne, un groupe ou un organisme désirant obtenir de l'information ou signaler une situation ou une préoccupation.

Il est possible de se présenter en personne à l'administration centrale à Ottawa et aux six bureaux régionaux d'un bout à l'autre du Canada (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver) pour obtenir des renseignements et des services.

La Commission veille à ce que :

- les Canadiens et les Canadiennes des quatre coins du pays puissent joindre un agent à l'information publique de la Commission pendant les heures ouvrables au moyen d'une ligne sans frais 1-800 ou 1-888 et que les personnes ayant une déficience auditive puissent communiquer avec la Commission en composant le numéro sans frais 1-888 de l'ATS. Hors des heures de travail, les Canadiens et les Canadiennes peuvent joindre la Commission par courriel ou messagerie vocale.
- Une première réponse à toutes les demandes de renseignements formulées par téléphone sera fournie dans les 48 heures qui suivent la date de l'appel. Dans le cas des demandes de renseignements transmises par la poste ou par courriel, la Commission en accuse réception dans les 48 heures et y répond dans les trois semaines qui suivent la réception de la demande. La Commission continuera de proposer d'autres voies de recours lorsque les problèmes soulevés ne relèvent pas de sa compétence.

Le processus de traitement des plaintes

Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission reçoit une demande de renseignements

- Des renseignements sur la Commission et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont fournis.
- Il se peut que la personne ayant pris contact avec la Commission soit renvoyée à un autre organisme si le problème exposé ne relève pas de la compétence de la Commission.
- Si le problème relève de la compétence de la Commission, un agent examine avec le plaignant la situation en détail et lui explique le processus de traitement des plaintes.
- Si le plaignant souhaite aller de l'avant avec la plainte, un formulaire sera alors rempli.

Lorsque la Commission accepte une plainte

- Le mis en cause est informé de la plainte dès qu'elle est déposée auprès de la Commission.
- S'il y a lieu, la Commission renverra le plaignant à d'autres voies de recours (comme le processus de griefs ou une procédure prévue par une autre loi).
- La médiation pourrait être au nombre des options offertes aux deux parties.
- Si les parties ne parviennent pas à un règlement, un agent mènera une enquête sur les allégations et fera rapport de ses constatations aux commissaires.
- Les parties ont l'occasion de formuler des commentaires sur le rapport d'enquête avant que celui-ci ne soit présenté aux commissaires.

Lorsque les commissaires rendent une décision

- Les commissaires examinent toutes les plaintes.
- Les commissaires peuvent refuser d'instruire une plainte parce qu'elle a été déposée plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce qu'elle ne relève pas de la compétence de la Commission.
- Ils peuvent approuver un règlement conclu entre les parties ou nommer un conciliateur pour les aider à parvenir à un règlement.
- Ils peuvent renvoyer une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'elle y fasse l'objet d'une enquête approfondie.
- Ils peuvent rejeter une plainte pour manque de preuves.

Tribunal canadien des droits de la personne

- Le Tribunal se prononce sur les plaintes que lui renvoie la Commission.
- Lorsque le Tribunal a apprécié les preuves produites, il rend une décision sur le bien-fondé de la plainte et rend une ordonnance sur les mesures de redressement convenables.

Cour fédérale du Canada

- L'une des parties peut demander à la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire d'une décision des commissaires.
- La Cour peut également faire un contrôle judiciaire d'une décision ou d'une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le traitement des plaintes de discrimination

La Commission traite des plaintes de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

Le règlement d'une plainte relative aux droits de la personne revêt un intérêt pour toutes les parties à la plainte. Les paragraphes 47(1) et 48(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* précisent que les parties peuvent conclure un règlement à l'une ou l'autre des étapes du processus de traitement des plaintes. La *Loi* comprend notamment des exigences portant sur la tenue d'une enquête et le recours à la conciliation avant le renvoi de la plainte au Tribunal.

Au cours de la période visée par le plan, la Commission :

- mettra la dernière main à environ 1 500 dossiers de plainte par année : de ce nombre, certaines plaintes feront l'objet d'un renvoi à d'autres mécanismes de recours, d'autres seront laissées sans suite[1], seront réglées avant la tenue d'une enquête et le reste des plaintes seront signées.
- traitera environ 650 plaintes signées par année en menant des activités de médiation, d'enquête et/ou de conciliation afin qu'elles soient présentées à la Commission pour décision.

Médiation

La médiation, autre outil de règlement des différends, est actuellement intégrée officiellement au processus de traitement des plaintes de la Commission afin de donner aux parties l'occasion de régler les allégations de discrimination dès les premières étapes du processus.

Il est prévu qu'au cours de la période visée par le plan, jusqu'à 40 % de l'ensemble des plaintes signées seront réglées au moyen de la médiation et que 75 % des plaintes renvoyées en médiation seront réglées ou transmises au personnel des enquêtes dans les trois mois qui suivront la date à laquelle la plainte signée a été reçue.

Enquêtes

Les services des enquêtes représentent l'une des fonctions les plus importantes de la Commission puisque le fruit de leur travail peut donner lieu à des cas de jurisprudence régissant les droits de la personne au Canada. La Commission mène des enquêtes sur plus de 500 plaintes par année.

La Commission poursuivra ses efforts pour garantir que l'enquête sur 75 % des plaintes est terminée et qu'une décision est rendue sur celles-ci dans les neuf mois qui suivent leur renvoi aux enquêtes.

---

[1] Dossiers fermés après l'analyse préliminaire des allégations.

Conciliation

La Commission renvoie plus de 100 dossiers par année à la conciliation. Au cours de l'an 2000, 135 dossiers y ont été renvoyés.

La Commission intègre actuellement des normes d'exécution à son processus de conciliation afin de réduire les délais causés par le traitement des plaintes. Au cours de la période visée par le plan, la Commission se consacrera en particulier à faire en sorte que le processus de conciliation pour au moins 75 % des plaintes renvoyées par les commissaires soit achevé et qu'une décision soit rendue sur celles-ci dans les six mois qui suivent leur renvoi.

Services juridiques

La Direction des services juridiques fournit des conseils à la présidente, aux commissaires, au secrétaire général et au personnel de toutes les directions de la Commission.

Les avocats de cette direction représentent la Commission canadienne des droits de la personne dans les litiges renvoyés par la Commission devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Au cours de l'année civile 2000, 98 dossiers ont été renvoyés au Tribunal contre 37 l'année précédente — un nombre presque trois fois supérieur. Il est peu probable que cette charge de travail diminue et elle risque en fait de s'accroître, quoique à un rythme plus lent. Le nombre moyen de jours par dossier qu'il faut prévoir pour l'audience est toujours de dix jours.

Le traitement des plaintes relatives à la parité salariale

La parité salariale repose sur le principe de l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes. Les plaintes relatives à la parité salariale sont généralement de nature systémique, touchent un grand nombre de personnes et peuvent entraîner des rajustements salariaux de centaines de milliers de dollars. Si ces plaintes sont relativement peu nombreuses, les enquêtes sur celles-ci sont particulièrement difficiles.

La Commission continuera d'encourager le règlement des plaintes de disparité salariale et de fournir des conseils aux organismes menant des initiatives liées à la parité salariale. Les enquêtes de la Commission relativement à la parité salariale sont fortement affectées par la tendance constatée parmi les employeurs selon laquelle ils refusent de participer à des études conjointes avec leurs syndicats. Le fardeau revient donc à la Commission qui doit entreprendre l'évaluation des emplois. À cette fin, elle doit :

- concevoir un système d'évaluation des emplois (questionnaire d'analyse et plan d'évaluation);
- recueillir des données depuis un échantillon d'employés;
- évaluer les emplois;
- procéder à une analyse des écarts salariaux.

La Commission mène actuellement trois évaluations des emplois et prévoit en entreprendre au moins six autres au cours de la période visée par le plan. De plus, 16 plaintes sont parvenues à une étape ou l'autre du processus d'enquête.

Services juridiques

La Direction des services juridiques représentera la Commission dans trois importants dossiers relatifs à la parité salariale :

Alliance de la fonction publique du Canada c. *Société canadienne des postes*

Alliance de la fonction publique du Canada c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*

Association canadienne des employés de téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et Femmes-Action c. *Bell Canada*

NGC

La mise en œuvre de la Norme générale de classification (NGC) du gouvernement fédéral est prévue en 2001–2002. La NGC, système moderne d'évaluation des emplois qui vise notamment à garantir le non-sexisme, sera appliquée à l'ensemble de la fonction publique fédérale. La Commission a fourni des conseils au Secrétariat du Conseil du Trésor tout au long des étapes de la conception et de la mise en œuvre du processus et a mené de concert avec le Secrétariat un examen préliminaire de la Norme. La Commission continuera à appuyer de cette façon les efforts du Secrétariat du Conseil du Trésor en vue de la mise en œuvre de la NGC et veillera à ce que son objectif visant à garantir le non-sexisme soit atteint pendant la conception et la mise en œuvre de la nouvelle norme.

Groupe de travail sur la parité salariale

Le gouvernement a fait part de son intention d'examiner diverses façons de modifier les dispositions relatives à la parité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui n'ont pas été mises à jour depuis l'adoption de la *Loi* en 1977. Cet examen devrait prendre la forme d'un groupe de travail fédéral. La Commission souhaite que le rapport qu'elle vient de publier sur cette question (*Le temps d'agir : Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale*) et qui reflète les 23 années d'expérience de la Commission dans ce domaine contribuera utilement au processus. S'appuyant sur ses connaissances spécialisées dans le domaine des plaintes de disparité salariale déposées en vertu de la législation actuelle, la Commission se réjouit de prêter son concours aux travaux du groupe de travail.

Prestation de services axée sur les citoyens

Au cours de la période de planification, la Commission accordera la priorité à la réalisation des activités suivantes :

- Normes de service

  Comme suite à un examen exhaustif des procédures, des normes opérationnelles et des normes de service en vigueur, la Commission a adopté des normes de service au public liées aux principales étapes du processus de traitement des plaintes. Ces normes seront présentées et parachevées au cours de la période de planification.

- Devenir une « organisation intelligente »

  La Commission tient à promouvoir une culture d'organisation intelligente qui intègre les connaissances spécialisées des employés. Selon ses objectifs de formation stratégiques, la Commission fournira un programme de formation intensive, à compter de 2001–2002, qui appuiera la prestation de ses services d'aiguillage des demandes de renseignements, d'accueil, de médiation, d'enquête et de conciliation.

Ressources : 10 049 000 $; ETP : 112,0

Équité en matière d'emploi

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* la Commission procède à des vérifications auprès d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant plus de 100 employés, de sociétés d'État et de ministères et organismes fédéraux afin de veiller à ce qu'ils s'acquittent de leurs obligations aux termes de la *Loi* et à ce que tout manquement à cet égard soit corrigé. La *Loi* prescrit que les employeurs doivent prendre les mesures correctives nécessaires en vue de repérer, de rectifier et d'éliminer les répercussions de la discrimination, délibérée ou non, en matière d'emploi.

Principaux engagements en matière de résultats

Contribuer à réaliser davantage l'égalité dans le milieu de travail pour les quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles.

Résultats prévus

La Commission s'attend des employeurs qu'ils mettent en place des systèmes d'emploi qui feront en sorte que leur effectif deviendra plus représentatif. Elle s'attend également à ce que les employeurs aient réalisé des progrès en vue d'atteindre de meilleurs taux de représentation des groupes désignés à tous les niveaux au sein de leur effectif où une sous-représentation avait été constatée.

Activités connexes

Pour atteindre les résultats prévus, la Commission devra s'assurer que les employeurs suppriment les obstacles à l'emploi, mettent en œuvre des plans et prennent les mesures correctives qui s'imposent pour garantir que la représentation des membres des groupes désignés reflète leur disponibilité au sein de la population active du Canada. Par conséquent, la Commission entend entreprendre et mener à terme des vérifications de la conformité auprès d'environ 414 employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au cours du cycle de vérification initial de cinq ans se terminant le 31 mars 2003.

Au 31 mars 2000, 183 vérifications initiales avaient été amorcées et 70 avaient été closes, dont 12 parce que l'employeur n'était plus assujetti à *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Une vérification close signifie que l'employeur a été jugé en conformité avec les exigences de la *Loi* et qu'il n'y a pas de secteurs dans lesquels les quatre groupes désignés sont sous-représentés ou qu'il a dressé un plan d'équité en matière d'emploi qui, de l'avis de la Commission, lui permettra de réaliser des progrès raisonnables en vue de la pleine représentation des groupes désignés. Avant qu'une vérification puisse

être close, il faudra peut-être mener une vérification initiale, une vérification de suivi, une vérification après-ordre et une vérification après-ordonnance du Tribunal[2].

Vérification de la conformité et mesures d'exécution

Vérification initiale et de suivi des employeurs

La Commission entend prendre les mesures suivantes :

- au cours de l'exercice 2001-2002, la Commission aura amorcé 80 nouvelles vérifications, ce qui portera le nombre total d'employeurs vérifiés à quelque 265. D'après l'expérience vécue à ce jour, il est prévu qu'environ 110 de ces employeurs seront conformes et que l'évaluation de leurs progrès raisonnables sera en cours.
- au cours de l'exercice 2002-2003, la Commission aura amorcé environ 80 vérifications sous réserve d'une réduction de ce nombre compte tenu du nombre de vérifications de suivi nécessaires.
- la Commission aura entamé pour la date d'échéance fixée des vérifications de suivi auprès des employeurs ayant signé des engagements après la vérification initiale.
- d'ici le 31 mars 2004, la Commission mettra en œuvre la stratégie relative au deuxième cycle de vérification de cinq ans qui aura été élaborée en fonction des résultats du premier cycle.
- quatre-vingts pour cent des vérifications amorcées au cours d'une année donnée seront terminées dans le délai prescrit de 9 à 11 mois pour une vérification initiale et de 7 à 12 mois pour une vérification de suivi. Les agents de vérification de la conformité mèneront à terme dix vérifications complètes par année et les superviseurs en effectueront quatre.

Ordres de la Commission et ordonnances du Tribunal

La Commission entend faire en sorte que toutes les vérifications imposées par un ordre ou une ordonnance du Tribunal seront menées à terme dans les six à neuf mois accompagnées d'une recommandation pour atteindre la conformité ou pour d'autres mesures d'exécution de la loi.

---

[2] Une vérification de suivi s'effectue après la date d'échéance de la mise en œuvre des engagements signés comme suite à une conclusion de non-conformité pendant la vérification initiale; une vérification après-ordre s'effectue après la date d'échéance de l'exécution de l'ordre officiel donné par la Commission; une vérification après-ordonnance du Tribunal s'effectue après la date d'échéance de la mise en œuvre des composantes de l'ordonnance rendue par un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Si l'employeur ne s'acquitte pas des engagements convenus, l'agent de vérification de la conformité peut recommander à la Commission de donner un ordre officiel pour l'achèvement des travaux. S'il est constaté que l'employeur n'a pas exécuté l'ordre à la date d'échéance fixée, la Commission peut renvoyer le dossier à un tribunal indépendant de l'équité en matière d'emploi.

Mesures de suivi et d'exécution comme suite à la conformité

La Commission entend prendre les mesures suivantes :

- lorsqu'un employeur aura été jugé en conformité, chaque année, son *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* sera examiné dans les trois mois qui suivent sa réception pour vérifier s'il réalise des progrès raisonnables en vue de combler les écarts relevés.
- la Commission communiquera avec les employeurs qui n'ont pas fait de progrès raisonnables six mois après l'achèvement de l'évaluation initiale du rapport susmentionné en vue d'examiner la situation et de déterminer si un autre dossier de vérification doit être ouvert.

Programmes de sensibilisation et de coopération

La Commission entend prendre les mesures suivantes :

- garantir que les employeurs comprennent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, leurs responsabilités, le rôle et les responsabilités de la Commission. Élaborer et distribuer des documents de référence et des guides de vérification clairs et animer au moins 40 présentations et ateliers par année destinés aux employeurs et aux consultants de l'équité en matière d'emploi des secteurs public et privé.
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie de consultation à l'intention des employeurs, des syndicats et des groupes d'intervention sur l'incidence de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du programme d'exécution de la Commission. Les résultats de la consultation serviront de fondement à la révision obligatoire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, cinq ans après son entrée en vigueur.

Analyse et suivi des progrès raisonnables

La Commission entend élaborer des normes de vérification pertinentes relativement aux enquêtes sur l'effectif, aux analyses de l'effectif et aux objectifs des employeurs et les modifier au besoin, et fournir parallèlement des conseils spécialisés et opportuns aux agents de vérification de la conformité dans ces trois domaines.

Ressources : 2 459 000 $; ETP : 30,0

La promotion des droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* exige que la Commission « élabore et exécute des programmes de sensibilisation publique touchant la présente loi et le rôle et les activités que celle-ci lui confère ». Elle invite aussi la Commission à mieux faire connaître au public les principes des droits de la personne sous-jacents à la *Loi* de façon qu'ils bénéficient d'un soutien accru. La *Loi* exige en outre que la Commission « entrepren(ne) ou patronne des programmes de recherche » ayant trait à ses fonctions.

Principaux engagements en matière de résultats

Diffuser du matériel pédagogique tout en réalisant des programmes d'information et en faisant la promotion des principes des droits de la personne.

Résultats prévus

Meilleure compréhension et acceptation des principes des droits de la personne qui contribuent à réduire les pratiques discriminatoires dans le milieu de travail et dans les services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes.

Activités connexes

La mise en œuvre du programme de promotion

La Commission canadienne des droits de la personne poursuivra l'exécution du programme de promotion de trois ans qu'elle a lancé en 2000-2001. Les activités de promotion viseront les principaux groupes cibles qui peuvent contribuer à renforcer la culture des droits de la personne au Canada, c'est-à-dire les employeurs fédéraux et les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

Production et diffusion d'information

- Les employeurs : information relative à l'intégration des principes des droits de la personne au milieu de travail et aux politiques en matière de services des décideurs des secteurs privé et public qui relèvent de la compétence fédérale.
- Les médias : trousses d'information visant à accroître la sensibilisation aux principaux enjeux des droits de la personne.
- Les jeunes : trousses d'information qui présentent des exemples concrets aux jeunes sur la façon de mettre en pratique les valeurs véhiculées par les droits de la personne.

Activités de sensibilisation du public

La présidente, les cadres supérieurs et des membres désignés du personnel :

- échangeront leurs vues sur les questions des droits de la personne avec des représentants élus et des décideurs principaux du monde des affaires et du gouvernement.

- sensibiliseront davantage les Canadiens et les Canadiennes — en particulier ceux habitant dans les grands centres où la population est diversifiée — à la nécessité de respecter les droits de la personne et la diversité pour parvenir à une plus grande stabilité sociale.
- participeront à des activités relatives aux droits de la personne organisées à l'échelle nationale et régionale en travaillant de concert avec les groupes d'intervention.

Établissement de partenariats

- Participer à des comités et à des groupes de travail interministériels afin de prêter conseil et de participer aux discussions sur les questions relatives aux droits de la personne, comme à ceux mis sur pied dans le cadre du Plan d'action fédéral concernant les personnes handicapées et du Comité interministériel pour combattre les activités motivées par la haine et les préjugés.
- Établir des partenariats avec d'autres ministères, organismes, syndicats et organisations non gouvernementales afin de régler le plus efficacement possible des questions de préoccupation commune.

Initiatives en matière de politique

- Élaborer des politiques et rédiger des documents de recherche sur les questions relatives aux droits de la personne afin de clarifier la position de la Commission et lui permettre d'aider les employeurs et les fournisseurs de services à améliorer leurs pratiques en matière de droits de la personne. Le guide modèle sur les mesures d'adaptation conçu pour aider les employeurs à élaborer leurs propres politiques en matière d'adaptation à l'intention des personnes handicapées est un exemple de tels documents. La Commission procédera également à la révision de politiques existantes telles que la Politique relative à l'embauchage préférentiel des Autochtones et la Politique sur le dépistage des drogues en vue de s'assurer de leur conformité aux dispositions législatives et pratiques exemplaires.
- Entreprendre au moins une enquête ou étude stratégique par année pour traiter des enjeux systémiques dans le but de réduire ou de traiter un grand nombre de plaintes portant sur des questions semblables.
- Veiller à pouvoir répondre sans tarder aux questions soulevées comme suite à l'étude de certains dossiers par l'entremise de conseils stratégiques et de résultats de recherche fournis à la présidente, aux commissaires, aux enquêteurs et aux conciliateurs.
- Rédiger un rapport de recherche et mener des consultations sur les mérites d'un modèle de responsabilité interne visant à traiter des questions des droits de la personne en milieu de travail comme suite à une recommandation du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- En juin 2000, le Comité de révision qui avait été chargé par la ministre de la Justice de l'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a rendu public son rapport. Les recommandations du Comité sont actuellement à l'étude par le ministère de la Justice et la Commission canadienne des droits de la personne prêtera son concours à cet exercice, s'il y a lieu.

Renforcer les institutions canadiennes

- Travailler de concert avec d'autres commissions afin de renforcer le respect des droits de la personne dans l'ensemble du pays de façon officielle par l'intermédiaire de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP) et de façon officieuse dans des activités bilatérales.

Soutenir et renforcer les institutions nationales à l'étranger

À l'échelle multilatérale

- Continuer à jouer un rôle clé au sein du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme, y compris le sous-comité sur l'accréditation.
- Jouer un rôle de premier plan pour solidement mettre en place le nouveau Réseau des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme des Amériques.
- Se préparer et participer à la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, prévue pour septembre 2001 à Durban, en Afrique du Sud.

À l'échelle bilatérale

- Continuer d'appuyer la Phase III du projet parrainé par l'Agence canadienne de développement international visant à fournir une aide technique à la Commission nationale des droits de l'homme de l'Indonésie (Komnas HAM).
- Lancer des projets, sous réserve de l'obtention d'aide financière de l'extérieur, de concert avec des institutions nationales des droits de l'homme au Mexique, en Bolivie, au Népal et au Pérou afin de fournir une aide et des connaissances spécialisées pertinentes. La Commission tirera en retour des leçons de ces institutions relativement à l'amélioration du respect des droits de la personne dans des domaines tels que les questions autochtones, les droits des femmes, la promotion des personnes handicapées et le traitement des plaintes. Dans le même ordre d'idées, la Commission précisera davantage la collaboration future avec la Commission nationale des droits de l'homme de l'Inde.

Programme de visiteurs étrangers et de stages

- Dans la mesure du possible, continuer à offrir des conseils spécialisés aux visiteurs étrangers et à contribuer aux programmes de stages avec d'autres pays qui souhaitent élargir leurs connaissances spécialisées dans ce domaine.

Ressources : 3 474 000 $; ETP : 41,0

Services intégrés

Les Services intégrés assurent la prestation de services financiers, administratifs, informatiques de même que des services liés aux ressources humaines et des services de consultation connexes aux gestionnaires de programmes. La Planification stratégique, la vérification et l'évaluation internes, le Programme d'accès à l'information ainsi que certains volets du travail effectué par le Secrétariat exécutif s'inscrivent dans cette gamme de services.

Principaux engagements en matière de résultats

Gérer de façon efficace les ressources financières et humaines de la Commission et appuyer celle-ci dans la prestation de programmes de manière à lui permettre de s'acquitter de son mandat et de ses responsabilités.

Résultats prévus

La Commission compte disposer d'un système financier et de planification intégré qui appuiera le processus décisionnel et de mesure du rendement; d'un effectif ayant les compétences et les habiletés requises pour mener ses activités de façon efficace; d'une infrastructure de technologie de l'information qui lui permettra de fournir aux clients les renseignements dont ils ont besoin et de travailler efficacement.

Activités connexes

Durant la période visée par le plan, la Commission :

- peaufinera et mettra en œuvre pour l'ensemble de l'organisme un plan de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement qui tiendra compte de la future mise en œuvre de la Norme générale de classification, des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la *Loi sur les langues officielles* et de l'obligation de tenir compte des besoins spéciaux des membres du personnel;
- mènera à terme la mise en œuvre intégrale de la Stratégie d'information financière (SIF) du Conseil du Trésor, une stratégie de portée gouvernementale visant à fournir aux décideurs de meilleurs renseignements financiers, y compris l'information axée sur la comptabilité d'exercice. Au fur et à mesure que le lien entre les coûts et les priorités, les activités et les résultats se précise, la Commission pourra de façon plus efficace aller de l'avant avec l'initiative visant à élaborer des normes et des mesures de rendement;
- élaborera et mettra en œuvre une stratégie de mesure du rendement durant la période de planification, y compris des normes de service et la mesure des résultats.

Voici comment la Commission canadienne des droits de la personne compte contribuer au respect des engagements définis dans le document du Conseil du Trésor intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada* :

Prestation de services axée sur les citoyens

Au cours de la période de planification, et à mesure que les ressources le permettront, la Commission évaluera différentes façons de mesurer la satisfaction de la clientèle et l'efficacité des services qu'elle fournit aux Canadiens et Canadiennes.

Gouvernement en direct

Au cours de la période de planification, la Commission s'est engagée à fournir des services en direct exhaustifs et intégrés aux Canadiens et Canadiennes qui souhaitent accéder à l'information et aux services à leur gré peu importe où ils habitent ou travaillent. Cependant, si le financement à l'appui de cette nouvelle initiative n'est pas rehaussé, il faudra procéder à une mise en œuvre par étapes.

- En 2001-2002, la Commission commencera à évaluer la portée des exigences en vue d'une prestation en direct améliorée et universelle des programmes de base et des frais connexes.
- La Commission continuera de maximiser l'efficacité de son site Web en tant qu'outil de promotion des valeurs des droits de la personne auprès des Canadiens et des Canadiennes et le rôle du Canada à titre de chef de file de la promotion des valeurs des droits de la personne, conformément aux normes en vigueur à l'échelle de l'administration fédérale.

Modernisation de la fonction de contrôleur

Stratégie d'information financière (SIF) : La Commission mettra en œuvre la SIF le 1er avril 2001 et travaillera en vue d'atteindre une meilleure intégration de l'information financière et non financière relative au rendement.

Gestion des risques : Le *cadre intégré de gestion des risques* et l'évaluation de la capacité fédérale que le Conseil du Trésor prévoit mettre en place serviront d'assise aux initiatives ultérieures sur la gestion des risques. La Commission n'a pas participé en tant que ministère principal à l'élaboration du cadre, mais prend part à l'évaluation de la capacité. La Commission canadienne des droits de la personne harmonisera ses efforts en fonction de cette initiative du Conseil du Trésor au cours de la période de planification et entreprendra des démarches au besoin.

Évaluation interne et vérification : La Commission poursuivra la mise en œuvre des deuxième, troisième et quatrième années de son plan d'évaluation et de vérification de quatre ans pour garantir la mise en place d'un processus d'évaluation et d'amélioration continues des programmes qui sont au cœur de la modernisation de la fonction de contrôleur et de la gestion fondée sur les résultats. Voici les activités qui auront lieu en 2001–2002 : une étude d'évaluation du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi; l'élaboration d'un cadre d'évaluation pour les trois volets du processus de traitement des plaintes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de même qu'une évaluation du premier volet; un examen organisationnel des Services juridiques.

Amélioration des rapports au Parlement

La Commission prévoit développer sa capacité en matière de planification intégrée et de rapports au Parlement sur les progrès accomplis en vue de la réalisation de son mandat et de l'atteinte des principaux engagements en matière de résultats. Elle continuera de déployer des efforts afin d'améliorer et de peaufiner les mesures de rendement et prévoit que la mise en œuvre intégrale se poursuivra tout au long de la période de planification.

Création d'un milieu de travail exemplaire

La Commission, de concert avec son Comité pour un milieu de travail exemplaire, mettra en place des politiques et des pratiques qui tiennent compte des commentaires des employés et traitent des besoins des employés en matière de perfectionnement professionnel et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Elle continuera à promouvoir l'acquisition de compétences rehaussées, le partage de connaissances au sein de l'organisation, le mentorat et la formation spécialisée portant sur le travail de la Commission. Cette méthode se caractérise par le respect de l'équilibre entre les besoins de l'employé et ceux des clients/des opérations de la façon la plus efficace possible et à la lumière du bilan de l'organisme relativement au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux mené en 1999.

Ressources : 3 460 000 $; ETP : 40,0

Section IV Initiatives conjointes

4.1 *Initiatives collectives*

La Commission est un membre actif de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP). L'ACCCDP offre à toutes les commissions des droits de la personne du Canada une tribune leur permettant d'échanger des renseignements sur les moyens les plus efficaces de promouvoir et de protéger les droits de la personne. Tout au long de l'année, les membres du personnel travaillent ensemble à l'examen des questions stratégiques qui revêtent un intérêt commun, à l'organisation d'activités conjointes de promotion et à l'échange de renseignements sur des dossiers juridiques communs et mènent ces activités selon le cadre de travail défini par l'ACCCDP.

En 2000, la Commission a joué un rôle capital dans la création du Réseau des institutions nationales (IN) pour la promotion et la protection des droits de l'homme des Amériques. Au moyen d'un appui mutuel, d'efforts de collaboration et d'activités conjointes, le Réseau s'est fixé comme objectif d'établir et de maintenir une culture des droits de la personne dans cette région et de promouvoir un plus grand respect de la réalisation des droits de la personne par les gouvernements.

Au cours de la période de planification, la Commission canadienne des droits de la personne continuera de collaborer avec d'autres IN chefs de file pour l'élaboration d'une version provisoire du statut du Réseau des IN des Amériques qui précisera notamment les responsabilités, les fonctions qui relèveront du Réseau et la forme de l'organisation.

La Commission prévoit en outre accroître au cours de la période de planification le nombre d'activités de rayonnement dans la collectivité et de partenariat avec les organisations non gouvernementales, les universités et les groupes d'intérêt public de manière à faciliter l'atteinte d'objectifs communs.

Section V Renseignements financiers

5.1 *Coût net du programme pour 2001-2002*

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses nettes prévues	19 441,8
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 505,1
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.	849,2
Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	6,0
	2 360,3
Coût net du programme pour 2001-2002	**21 802,1**

Section VI Autres renseignements

6.1 *Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne*

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, ch. H-6.

Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, ch. 44.

6.2 *Rapport annuel prévu par la Loi*

Le Rapport annuel au Parlement est déposé au plus tard le 31 mars de chaque année. Le rapport est disponible sur support papier et sur le site Web de la Commission (http://www.chrc-ccdp.ca). Il est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette pour qu'il soit accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

6.3 *Publications*

Législation

Loi canadienne sur les droits de la personne

- Texte codifié de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, avec toutes les modifications apportées jusqu'à juillet 1998. Conçu comme un outil de référence.

Loi sur l'équité en matière d'emploi

- Texte codifié de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, avec toutes les modifications apportées jusqu'à décembre 1995. Conçu comme un outil de référence.

Rapports annuels

- Ce document est disponible pour chaque année d'existence de la Commission, c'est-à-dire depuis 1978. Porte sur le travail de la Commission au cours d'une année et sur des questions et des faits nouveaux survenus dans le domaine des droits de la personne.

Rapports juridiques

- Ce document est disponible pour chaque année depuis 1997. Porte sur les décisions des cours de justice et des tribunaux administratifs.

Politiques de la Commission

Exigences professionnelles justifiées et motifs justifiables en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne

- Document qui explique les répercussions majeures de deux affaires dont a été saisie la Cour suprême du Canada pour les employeurs et les fournisseurs de services lorsqu'ils invoquent une EPJ ou un motif justifiable comme défense.

Syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA)

- Document qui explique la politique de la Commission sur les droits des personnes ayant contracté le virus VIH et les obligations des employeurs.

Politique sur les médias substituts

- Ce document expose la position de la Commission sur la production et la diffusion des publications sur médias substituts à l'intention des personnes ayant une déficience visuelle.

Traitement préférentiel des Autochtones

- Document d'orientation exposant la position de la Commission concernant les promotions, embauches et autres traitements préférentiels qu'accordent aux employés autochtones certains organismes ou certaines entreprises dont les propriétaires ou gestionnaires sont des employeurs ou des fournisseurs de services autochtones.

Programmes spéciaux

- La Commission a établi cette politique à la lumière du paragraphe 16(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'aider les employeurs et les fournisseurs de services à élaborer et à mettre en place des programmes spéciaux pertinents, ayant pour objet de garantir l'atteinte de l'égalité.

Droits de la personne - général

Loi canadienne sur les droits de la personne : Guide

- Ce guide de consultation présente la *Loi* en termes simples, son champ d'application, le rôle de la Commission et le processus de traitement des plaintes.

Le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

- Cette publication fournit des renseignements sur le processus de résolution des plaintes. On y indique comment porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et ce qu'il adviendra de la plainte après le dépôt officiel.

Guide de sélection et de présélection des employés

- Ce guide indique aux employeurs les principaux écueils à éviter lorsqu'ils rencontrent des candidats à un emploi.

Motifs de distinction illicite au Canada

- Cette publication présente les différents motifs de distinction illicite reconnus.

Livret sur la Commission canadienne des droits de la personne

- Ce livret décrit la Commission, explique brièvement la législation qu'elle doit appliquer et décrit son rôle.

C'est important de connaître vos droits!

- Ce document fournit de l'information sur les droits de la personne par le biais d'illustrations.

La protection des droits de la personne au Canada

- Cette feuille de renseignements décrit comment les droits de la personne sont protégés au Canada et explique le rôle des commissions des droits de la personne.

Le travail des commissions des droits de la personne au Canada

- Cette feuille de renseignements décrit les rôles et les activités des commissions des droits de la personne, ce qui se passe lorsqu'une personne dépose une plainte et rappelle certaines des plus importantes décisions que les tribunaux administratifs et judiciaires ont rendues.

Grands jalons de la conquête des droits de la personne

- Ce livret décrit les réalisations des Canadiens et Canadiennes qui ont œuvré avec zèle à assurer la reconnaissance des droits de la personne dont nous jouissons aujourd'hui.

Droits de la personne - Harcèlement

Le harcèlement : de quoi s'agit-il et comment y réagir?

- Cette publication explique brièvement le harcèlement, donne un aperçu des responsabilités de l'employeur, aux termes de la Loi, et expose les recours possibles qui s'offrent aux employés qui subissent du harcèlement en milieu de travail.

Le harcèlement et la Loi canadienne sur les droits de la personne

- Explique en quoi le harcèlement est interdit en vertu des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Politiques de lutte contre le harcèlement en milieu de travail, Guide de l'employeur

- Ce guide présente des modèles de politique visant à aider les organismes de petite, moyenne et grande taille à élaborer leur propre politique de lutte contre le harcèlement.

Droits de la personne - Déficience

VIH-SIDA et la discrimination : Une question de droits

- Cette publication comporte des informations sur les modes de transmission du virus VIH et du sida. Classé dans la catégorie de la déficience, le sida est, à ce titre, couvert par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en tant que motif de distinction illicite.

Employeurs sans obstacles

- Guide pratique pour l'adaptation de postes pour personnes handicapées. On peut le consulter sur le site Web de la Commission à l'adresse suivante : www.chrc-ccdp.ca. Ce guide est destiné principalement aux employeurs, aux gestionnaires et aux agents des ressources humaines. Il explique les mesures à prendre pour faciliter l'intégration des personnes handicapées au sein de la main-d'œuvre.

Équité en matière d'emploi

Rapport sur l'équité en matière d'emploi, 2000

- Le document traite du travail de la Commission en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et au processus de vérification de la conformité à la Loi, et examine les progrès accomplis à ce jour.

L'équité en matière d'emploi : L'égalité au travail

- Cette feuille de renseignements décrit les objectifs de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le processus de mise en œuvre.

Vous avez été convoqué à une entrevue sur le programme d'équité en matière d'emploi de votre organisation?

- Cette feuille de renseignements présente des réponses à des questions fréquemment posées à propos des entrevues.

Document-cadre : Vérification de la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

- Lignes directrices qui résument les éléments essentiels du programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne.

L'étude des systèmes d'emploi - Guide sur le processus de vérification

- Ce guide énonce à l'intention des employeurs et des autres intervenants les attentes de la Commission canadienne des droits de la personne en ce qui concerne l'évaluation de la conformité de l'étude des systèmes d'emploi (ESE) à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce document présente le cadre juridique et les critères d'évaluation se rapportant à l'ESE ainsi que l'approche globale que les employeurs doivent adopter.

Parité salariale

Le temps d'agir : Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale, février 2001

- Le rapport examine l'efficacité des dispositions relatives à la parité salariale et propose des moyens de l'améliorer à l'avenir.

L'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes : Guide de l'employeur

- Destiné aux employeurs, ce guide informe les employeurs sur les responsabilités qui leur incombent pour s'assurer que le personnel en place reçoit une rémunération égale pour des fonctions équivalentes.

Guide sur la parité salariale et l'évaluation des emplois

- Ce guide présente des lignes directrices sur la mise en œuvre de la parité salariale.

Vidéos

L'égalité ... mettons la main à la tâche

- Vidéo qui explique la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les motifs de discrimination en vertu de la *Loi*; présente également le rôle de la Commission dans l'application de la *Loi*.

À part égale

- Ce vidéo décrit les fondements de la mise en œuvre de la législation sur la parité salariale et le mode d'établissement de l'équivalence des fonctions et explique comment la Commission œuvre pour traduire ces principes dans la réalité.

Signets

10 décembre - Journée des droits de la personne

- Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.

8 mars - Journée internationale de la femme

- Les droits des femmes sont des droits de la personne.

21 mars - Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

- L'égalité... en un tour de main.

Affiches

L'égalité ... mettons la main à la tâche

- Affiche colorée portant le slogan « L'égalité ... mettons la main à la tâche » (21 po x 30 po), bilingue.

On est tous pareils - Se comprendre pour s'accepter

- Diverses affiches représentant une femme sourde, un homme aveugle, une femme maniaco-dépressive et une femme dyslexique qui mènent tous une vie couronnée de succès. (18 1/2 po x 23 po), français et anglais, recto et verso.

Les droits des femmes sont des droits de la personne

- Affiche soulignant le 8 mars - Journée internationale de la femme (12 po x 30 po), français et anglais, recto et verso.

En finir avec la haine

- Affiche conçue pour renseigner la jeunesse sur les groupes haineux et le comportement à adopter face à la haine. Jeu-questionnaire au recto et jeu au verso. (11 po x 17 po), aussi publié en anglais.

La parité salariale ça va de soi

- Affiche portant le slogan « Un travail égal commande un salaire égal » (12 po x 16 po), bilingue.

Index

Accessibilité 12
Autochtones 5, 8, 11, 18, 22, 23, 32
Bureaux régionaux 5, 12
Commissaires 5, 6, 13, 15, 22
Compétence 12, 13, 21
Conciliateur 13
Conciliation 11, 14, 15, 17
Conformité 2, 11, 18-20, 22, 25, 34
Couleur 5, 14
Déficience 5, 7, 12, 14, 31, 32, 34
Dépenses 1, 9
Discrimination 2, 5, 8, 11, 12, 14, 18, 23, 34, 35
Droits de la personne 1-3, 5-8, 11-16, 21-25, 27, 31-36
Enquêtes 5, 14, 15, 20
Équité en matière d'emploi 18, 34
Ethnique 5, 14
Examen 7, 16, 17, 25
Femmes 5, 11, 12, 16, 18, 23, 35, 36
Initiatives 15, 22, 25, 27
Jeunes 8, 21
Justice 1, 22, 31
Législation 16, 31, 33, 35
Loi canadienne sur les droits de la personne 2, 5, 7, 11-14, 16, 21, 22, 25, 31-35
Loi sur l'équité en matière d'emploi 2, 5, 11, 18, 20, 24, 31, 34
Lois 31
Mandat 5, 24, 26, 27
Médiation 11, 13, 14, 17
Minorités visibles 5, 11, 18
Mission 1, 2
Modifications 31

Motifs de distinction illicite 5, 11, 12, 33
Objectifs 1, 17, 20, 34
Organisation 17, 34
Parité salariale 1, 5, 7, 12, 15, 16, 35, 36
Partenariat 27
Personne graciée 5, 14
Plaintes 1, 5, 7, 11-17, 22, 23, 25, 32
Planification 1, 3, 6, 7, 17, 24-27
Politique 8, 22, 32, 33
Priorités 1, 3, 24
Processus de vérification 34
Promotion 1, 5, 8, 11, 21, 23, 25, 27
Public 1, 5, 11, 12, 17, 20-22, 27
Race 5, 14
Recherche 5, 11, 21, 22
Religion 5, 14
Rendement 24-26
Révision 7, 20, 22
Secrétaire général 3, 5, 6, 15
Secrétariat exécutif 6, 24
Sensibilisation publique 5, 11, 21
Services juridiques 6, 15, 16, 25
Sexe 5, 14
Situation de famille 5, 14
Tribunal 7, 13-15, 18, 19
Tribunal canadien des droits de la personne 7, 13, 15
Vérifications 5, 11, 18, 19